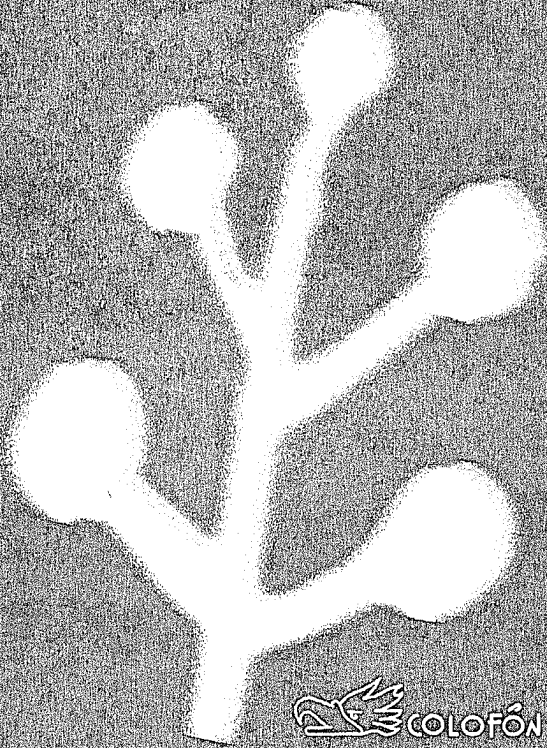


11

ideas clave

**Cómo aprender
y enseñar competencias**

**Antoni Zabala
Laia Arnau**



 **COLOFÓN**

3  **GRAÓ**

- Que para que dichas habilidades lleguen a buen fin, deben realizarse sobre unos objetos de conocimiento, es decir, unos hechos, unos conceptos y unos sistemas conceptuales.
- Que todo ello debe realizarse de forma interrelacionada: la acción implica una integración de actitudes, procedimientos y conocimientos.

El análisis de distintas definiciones de competencia y la propuesta que hemos elaborado nos ofrecen datos relevantes para el objeto de este libro, cómo aprender y enseñar competencias, y todo lo que ello conlleva. Sin embargo, no son suficientes ya que es necesario conocer todo el proceso que desarrolla una persona competente ante una situación determinada, para comprender los distintos resortes que debe utilizar para ejercer la competencia eficazmente.

Proceso desarrollado en una actuación competente

Con el fin de reconocer los mecanismos que intervienen en la ejecución de una acción competente vamos a realizar una revisión del proceso que se sigue (véase el cuadro 4 en la página 48). El punto de partida es la necesidad de intervenir ante una *situación única y compleja* en un contexto determinado: situación única ya que por muy parecidas que sean las circunstancias nunca serán iguales, y compleja porque en la mayoría de ocasiones el número de variables que participan y las relaciones entre ellas serán múltiples.

Para enfrentarse a una situación de forma eficaz será necesario realizar una serie de pasos complejos en muy poco tiempo:

1. Realizar un análisis de la situación desde una visión que asuma la complejidad. Dicho análisis va a permitir identificar los problemas o cuestiones que posibilitan enfrentarse a la situación y actuar eficazmente. Al mismo tiempo será necesario escoger los datos más

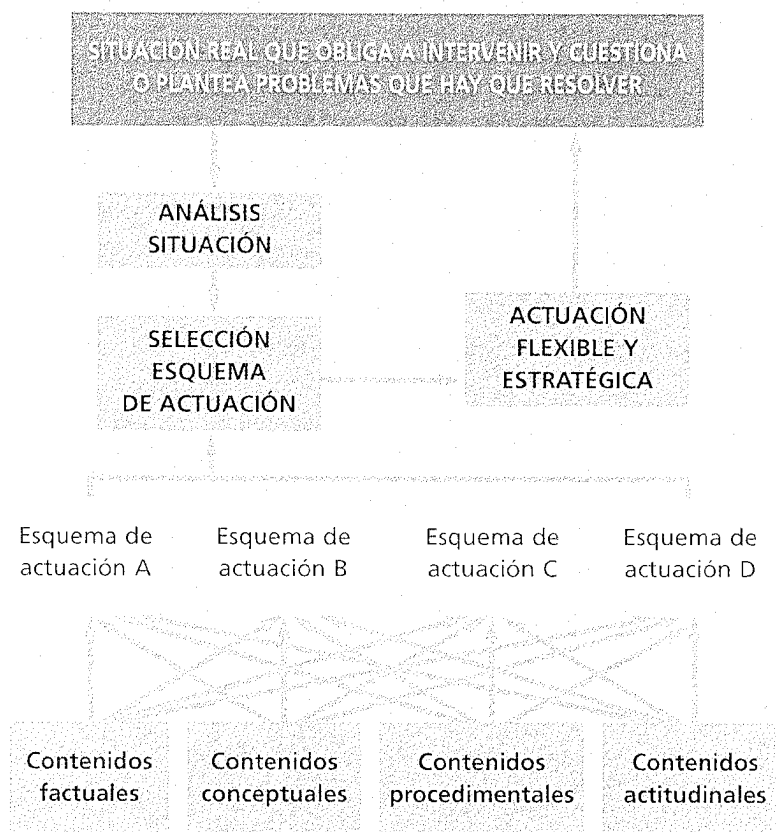
El punto de partida es la necesidad de intervenir ante una situación única y compleja en un contexto determinado, y para que sea eficaz será necesario realizar una serie de pasos de gran complejidad y en muy poco tiempo.

relev
nes p
2. A pa
blem
actua
más
algui
«esq
Le Bo
posik
sope:
una
situa
de ar
3. Estar
apro
ma c
pasal
posic
cuán
algú
que f
el nu
4. En la
movi
actiti
tenie
estar
de es

relevantes que ofrece la situación, para la resolución de las cuestiones planteadas.

2. A partir de la información obtenida y una vez identificados los problemas que hay que resolver, será necesario revisar los esquemas de actuación de que disponemos, que hemos aprendido y que son los más adecuados para enfrentarnos a la situación en cuestión (con algunas diferencias, podrían ser lo que Perrenoud denomina «esquemas de pensamiento; Monereo, «repertorios de acción»; o Le Boterf y Tremblay, «esquemas operativos u operacionales»). Las posibles respuestas pueden ser diversas, por lo tanto, es necesario sopesar cuáles son las más acertadas. Para ello efectuaremos una revisión de todos los datos que hemos podido extraer de la situación, para, a partir de ellos, valorar cuál de los esquemas de actuación aprendidos es el más adecuado.
3. Estamos en disposición de seleccionar el **esquema de actuación** más apropiado, y valorar las variables reales y su incidencia en el esquema de actuación aprendido. A partir de este momento podemos pasar a aplicar el esquema de actuación, pero siempre desde una posición estratégica, es decir, empleándolo de forma flexible y adecuándolo a las características específicas de la situación real. De algún modo, debemos realizar una transferencia del contexto en el que fue aprendido al nuevo contexto, sabiendo que en ningún caso el nuevo es exactamente igual al aprendido.
4. En la aplicación en un determinado contexto será necesaria la movilización de los componentes de la competencia, es decir, de las actitudes, los procedimientos, los hechos y los conceptos, pero teniendo en cuenta que su dominio o conocimiento nunca pueden estar separados uno de otro, ya que competencia implica el uso de estos componentes de forma interrelacionada.

Cuadro 4. Proceso desarrollado en una acción competente



Ser competente no es una cuestión de todo o nada

En primer lugar debemos dejar claro que una persona no es competente en sí misma, en el sentido de que, como hemos dicho, la competencia necesita ser demostrada en una situación concreta. Se es competente cuando se actúa movilizándolo de forma integrada conocimientos, procedimientos y actitudes ante una **situación-problema**, de forma que la situación sea resuelta con eficacia.

Sin e
vivo com
terior),
nas no
podrem
de un c
petente
situació
sonas s
compet
que alg
procedi
lente, c
los com
dificult
etc. An
do, a lo
mos alt
(al mor
dificil e
en cuer
continú
Así j
posee c
realizar
persona
en que
ción ac
compet
momen
desemp

Sin embargo, puesto que la actuación requerirá un proceso previo complejo, (tal como acabamos de describir en el apartado anterior), la forma de considerar o evaluar las actuaciones de las personas no podrá limitarse a todo o nada, o lo que es lo mismo, no podremos valorar un acción competente de cero o de diez. Dentro de un continuo entre la actuación menos competente y la más competente (entendida como la que consigue la óptima eficacia ante la situación-problema), las diferentes actuaciones que realicen las personas se situarán en esta línea, dentro de esta gama de opciones competenciales. Las razones son diversas, algunas pueden deberse a que alguno de los componentes de la competencia (conocimientos, procedimientos o actitudes) no haya sido aprendido de forma excelente, o bien a que la persona tenga problemas para integrar todos los componentes de forma adecuada, o también puede ser debido a dificultades en la transferencia al contexto en el que se debe aplicar, etc. Ante estas consideraciones, debemos tener presente que cuando, a lo largo de este libro, nos refiramos a competencias, lo haremos aludiendo a la actuación lo más eficaz posible de la persona (al momento de demostrar la competencia), aún sabiendo que es difícil encontrar actuaciones óptimas en cada situación, y teniendo en cuenta que en la práctica las actuaciones se hallarán dentro del continuo que hemos descrito.

Así pues, el término «competencia» no indica tanto lo que uno posee como el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar las tareas de forma excelente. No se puede afirmar que una persona es capaz de demostrar cierta competencia hasta el momento en que aplica esos conocimientos, habilidades y actitudes en la situación adecuada, resolviéndola de forma eficaz. Por este motivo, las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido al momento de aplicar estos saberes a las tareas que la persona debe desempeñar.

La forma de considerar o evaluar las actuaciones de las personas se centrará en un continuo entre la actuación menos competente y la más competente.

El término «competencia» no indica tanto lo que uno posee como el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar las tareas de forma excelente.

Las personas no son competentes, sino que demuestran en cada situación un mayor o menor grado de competencia.

No obstante, puesto que cada situación es única y diferente de las demás, por muchos elementos que compartan, es posible que una persona demuestre unas competencias en unas situaciones y no en otras. Por ejemplo, una persona puede demostrar que posee unas habilidades comunicativas en muchísimas situaciones, tanto en una conversación informal con un amigo, como en una negociación en el terreno profesional o en una exposición ante un grupo de personas, y, en cambio, en otra situación ante alguien en concreto no ser capaz de comunicarse eficazmente. Si tenemos en cuenta solamente esta última situación, cualquiera se atrevería a afirmar que la persona que hemos tomado de ejemplo no posee la competencia de la comunicación interpersonal. Pero lo cierto es que en esta situación influyen muchos factores tanto por parte del emisor como del receptor: la predisposición, los conocimientos previos sobre el tema, sus estados psicofísicos en el momento de la comunicación, la idea preconcebida que tienen el uno del otro, los intereses de ambos con respecto a los resultados que desean alcanzar, etc. Así pues, las personas no son competentes, sino que en cada situación demuestran un mayor o menor grado de competencia para resolverla de forma eficaz.

Con
en c

Son r
pone
tenid
integ
te. D
Barce
tar c
ciuda
entre

Cu
neces
para c
coja U
Augu:
se en
que le
de Da
Vallvi
Besós.
de los
optar
noce
Llobre
escoge
tiempo
limita
ción c
autom
sión d